



PERAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA GURU BERBASIS TEKNOLOGI DIGITAL

Yusuf Saputra^{1(*)}, Iskandar², Iskandar Agung³

Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia¹²³

yusufsaputra.mpd@gmail.com¹, iskandaridris@umuslim.ac.id², safrusal.1958@gmail.com³

Abstract

Received: 14 Agustus 2024
Revised: 20 Agustus 2024
Accepted: 24 Agustus 2024

This study aims to examine the role of school principals and work motivation in influencing teacher performance based on digital technology. The case study is conducted at Dayah Terpadu Almuslimun Lhoksukon. The research was carried out in North Aceh Regency in July 2024. The sample consists of 118 respondents. The research model uses quantitative statistics with WarpPLS software version 8.0. The results indicate that the leadership style of the school principal affects teacher performance. Additionally, work motivation influences teacher performance. The coefficient of determination for the endogenous variable of leadership style has an impact of 53.9% on teacher performance, with the remaining 47.1% being influenced by other variables not covered in this study.

Keywords: Kepala Madrasah; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

(*) Corresponding Author: Saputra, yusufsaputra.mpd@gmail.com

How to Cite: Saputra, Y., Iskandar, I., & Agung, I. (2024). PERAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA GURU BERBASIS TEKNOLOGI DIGITAL. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 715-724

INTRODUCTION

Kemajuan pendidikan memiliki peran kunci yang tak terbantahkan dalam proses pembangunan suatu bangsa. Pendidikan adalah salah satu alternatif utama yang dapat digunakan untuk meningkatkan potensi individu dan masyarakat secara keseluruhan. Perannya yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak bisa diabaikan, dan dampaknya sangat nyata dalam perkembangan suatu negara. Pendidikan berperan penting dalam memperluas pengetahuan dan keterampilan individu, yang pada gilirannya dapat mengubah mereka menjadi individu yang berkualitas. Pendidikan bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan pengetahuan, tetapi juga membuka jendela cara berpikir yang lebih luas dan memungkinkan individu untuk menguasai pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dengan begitu, individu yang berkualitas diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam kemajuan dan perkembangan pembangunan nasional.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penyelenggaraan pendidikan harus terus menerus berfokus pada upaya peningkatan mutu pendidikan. Ini melibatkan persiapan yang matang dan keterlibatan aktif manusia dalam seluruh ekosistem pendidikan. Di dalam ekosistem ini, guru memiliki peran yang sangat sentral dan menentukan keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan pendidikan. Guru, sebagai ujung tombak utama dalam proses pendidikan, dituntut untuk menjadi tenaga profesional yang aktif dan berkomitmen. Dalam kata-kata (Mulyasa, 2012), guru merupakan komponen penting dalam menjalankan peran krusial dalam penyelenggaraan pendidikan yang berdampak signifikan pada perkembangan

masyarakat dan negara secara keseluruhan. Sebagai agen perubahan dan pemimpin di kelas, guru memiliki potensi besar untuk membentuk masa depan pendidikan dan, akhirnya, masa depan bangsa. Oleh karena itu, peran guru dalam pendidikan tidak dapat dianggap enteng dan harus diperhatikan dengan serius dalam upaya mencapai kemajuan pendidikan yang berkelanjutan.

Kualitas hasil pendidikan bukan hanya sekadar berkaitan dengan peran guru sebagai pengajar. Lebih dari itu, guru memiliki peran yang sangat signifikan sebagai pembimbing dan pemberi arahan kepada siswa selama proses pembelajaran. Dalam konteks ini, guru bukan hanya menjadi sumber pengetahuan, tetapi juga menjadi mentor yang membentuk karakter, etika, semangat belajar, dan kesiapan peserta didik untuk bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Pengajarannya yang efektif memiliki dampak jauh lebih besar daripada sekadar transfer informasi. Guru bertanggung jawab membantu peserta didik untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang ilmu pengetahuan terbaru, membentuk akhlak yang mulia, mendorong etos belajar yang tinggi, dan mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan dalam kompetisi global.

Proses pendidikan pada hakikatnya adalah upaya untuk menghasilkan perubahan perilaku individu melalui peningkatan kemampuan mereka. Hasil dari proses pembelajaran mencakup pengetahuan baru dan pengalaman yang berharga. Dalam semua aktivitas belajar, peran guru tidak dapat dianggap sepele. Sebaliknya, guru menjadi kunci yang membuka pintu menuju pengetahuan dan pemahaman yang lebih dalam. Maka, tidak dapat disangkal bahwa meningkatkan mutu pendidikan dan mutu guru adalah suatu hal yang sangat penting. Keberhasilan mencapai tujuan pendidikan sangat bergantung pada kontribusi guru karena mereka menduduki posisi strategis dalam proses pembelajaran. Walaupun begitu, kenyataannya adalah bahwa peran dan fungsi guru masih mendominasi dalam proses pendidikan.

Dalam struktur pendidikan, guru menempati posisi utama dalam memastikan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tinggi. Keberlanjutan aktivitas pembelajaran yang berkualitas bergantung pada kompetensi guru, tingkat profesionalisme mereka, serta karakter yang baik. Oleh karena itu, pembinaan guru dan upaya meningkatkan kompetensi mereka harus menjadi prioritas utama dalam rangka mencapai pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Rendahnya kualitas pendidikan merupakan sebuah fenomena yang sering muncul sebagai akibat dari kinerja guru yang belum memadai. Kendala tersebut dapat dipengaruhi oleh kurangnya penguasaan guru terhadap beragam kompetensi yang diperlukan, yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional. Ketidakmampuan dalam aspek-aspek tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja guru, dan secara tidak langsung, akan mempengaruhi kualitas pendidikan yang disediakan. Dalam konteks lapangan, seringkali terlihat bahwa penempatan guru tidak selalu sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk bertindak secara profesional sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Peran guru dalam proses pendidikan sangat besar, sehingga mereka harus berperan aktif dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Pertama-tama, penting untuk memahami bahwa lingkungan sekolah boarding menciptakan suasana yang unik. Siswa tinggal di lingkungan sekolah selama periode tertentu, menciptakan ikatan yang kuat antara siswa dan guru. Pada Dayah Terpadu Almuslimun Lhoksukon, hubungan antara siswa dan guru tidak hanya sebatas hubungan akademis, tetapi juga mencakup aspek sosial, moral, dan spiritual. Oleh karena itu, kinerja guru memiliki dampak yang sangat besar terhadap perkembangan siswa secara menyeluruh. Kinerja guru yang tinggi tidak hanya mencakup kemampuan akademis, tetapi juga kemampuan untuk menjadi contoh teladan bagi siswa. Guru yang berdedikasi,

memiliki integritas, dan komitmen yang tinggi akan menjadi inspirasi bagi siswa untuk mengejar prestasi dan mengembangkan karakter yang kuat. Di Dayah Terpadu Almuslimun Lhoksukon, para guru tidak hanya mengajar mata pelajaran akademis, tetapi juga menjadi pembimbing spiritual dan moral bagi siswa. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja guru menjadi kunci dalam memastikan pendidikan yang holistik dan berkelanjutan. Selain itu, meningkatkan kinerja guru juga mempengaruhi reputasi dan citra sekolah.

Dayah Terpadu Almuslimun Lhoksukon, seperti banyak sekolah boarding lainnya, memiliki reputasi yang baik dalam memberikan pendidikan berkualitas tinggi. Reputasi ini tidak hanya bergantung pada fasilitas fisik atau kurikulum yang disediakan, tetapi juga pada kualitas pengajaran dan pembimbingan yang diberikan oleh guru. Guru yang kompeten dan berkinerja tinggi akan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan memberikan dampak positif pada prestasi siswa serta kepuasan orang tua. Tidak dapat dipungkiri bahwa tantangan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah boarding tidaklah sedikit. Guru-guru di Dayah Terpadu Almuslimun Lhoksukon, seperti di banyak tempat lainnya, sering kali menghadapi kendala seperti keterbatasan sumber daya, tekanan waktu, dan tuntutan yang tinggi. Namun, dengan dukungan yang tepat dari pihak sekolah, pemberdayaan profesionalisme guru, dan pengembangan kontinu, meningkatkan kinerja guru bukanlah hal yang tidak mungkin. Dalam konteks pendidikan di sekolah boarding, Dayah Terpadu Almuslimun Lhoksukon menjadi representasi dari upaya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi pertumbuhan holistik siswa. Dengan memahami pentingnya meningkatkan kinerja guru, sekolah-sekolah seperti ini dapat terus berperan sebagai agen perubahan yang mendorong kemajuan pendidikan dan pembangunan masyarakat secara keseluruhan.

Karena peran yang strategis ini, guru harus berkomitmen untuk berinovasi dan terus-menerus meningkatkan kemampuan akademik maupun pedagogik mereka. Dalam hal ini, Kepala Madrasah memainkan peran yang penting sebagai pemimpin dalam lingkungan pendidikan. Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab untuk memberikan bimbingan, pembinaan, dan dukungan kepada guru-guru di sekolahnya. Bimbingan tersebut dapat berupa pelatihan, pengembangan kompetensi, atau bahkan motivasi agar guru dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, kolaborasi antara Kepala Madrasah dan guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan menjadi kunci penting dalam mengatasi rendahnya mutu pendidikan. Dengan guru yang berkualitas dan terampil, di bawah bimbingan Kepala Madrasah yang efektif, kita dapat berharap untuk melihat peningkatan yang signifikan dalam mutu pendidikan yang diberikan kepada generasi muda.

Meningkatkan kualitas pendidikan melibatkan pemberdayaan peran strategis Kepala Madrasah dan peningkatan kinerja guru sebagai salah satu langkah utama. Menurut Basi (2014) kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses yang melibatkan pengaruh, motivasi, persuasi, arahan, dan dorongan terhadap orang lain dalam konteks pekerjaan. Kepemimpinan yang efektif harus mencakup sejumlah kualitas dan peran, termasuk menjadi pemikir, perencana, dan seorang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konsep yang diuraikan oleh Yuki (2015), kepemimpinan merupakan suatu proses yang berfokus pada pengaruh terhadap individu lain agar mereka memahami visi, tujuan, dan kebutuhan pelaksanaan tugas. Hal ini juga melibatkan penyediaan fasilitas dan dukungan individual yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan mengintegrasikan konsep-konsep kepemimpinan dari kedua sumber tersebut, kita dapat melihat bahwa pemberdayaan peran strategis Kepala Madrasah dalam mengarahkan, memotivasi, dan membimbing guru menjadi sangat penting. Kepala Madrasah harus mampu berperan sebagai pemikir dan perencana, serta memiliki profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Di sisi lain, guru juga harus meningkatkan kinerjanya melalui pengarahan, dukungan, dan pemahaman terhadap visi serta tujuan bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, kolaborasi antara Kepala Madrasah yang efektif dan guru yang berkualitas akan menjadi kunci untuk mencapai peningkatan berkelanjutan dalam mutu pendidikan. Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas lembaga sekolah yang mereka pimpin memiliki relevansi yang sangat besar dalam masyarakat. Sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2018, Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab yang luas, termasuk dalam hal penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, serta pengelolaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Dalam konteks ini, Kepala Madrasah memainkan peran yang sangat penting dan bahkan menjadi "lokomotif" yang menggerakkan seluruh arah dan kebijakan yang diterapkan di sekolah. Kepala Madrasah memiliki kebijakan yang luas yang mencakup aspek-aspek penting dalam operasional sekolah. Dengan kata lain, Kepala Madrasah bertanggung jawab atas berhasilnya keseluruhan proses di sekolah. Oleh karena itu, Kepala Madrasah diharapkan memiliki karakter yang kuat, kecakapan, dan keahlian dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Peran Kepala Madrasah adalah suatu peran yang sangat kompleks yang melibatkan banyak aspek. Selain dari tugas-tugas dasarnya yang meliputi pengelolaan sekolah agar berjalan efisien dan praktis, Kepala Madrasah juga memiliki tanggung jawab dalam upaya peningkatan kinerja guru. Seperti yang dikemukakan oleh Basri (2014), efektivitas seorang Kepala Madrasah dalam menjalankan tugasnya memiliki dampak yang signifikan terhadap kepemimpinan secara keseluruhan. Pendapat yang senada juga diungkapkan oleh (Susanto, 2017) yang menekankan bahwa Kepala Madrasah, sebagai pemimpin, memiliki kemampuan untuk mendorong peningkatan kinerja guru secara bertanggung jawab dan dengan tingkat dedikasi yang tinggi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menyediakan dorongan yang sesuai agar kinerja guru dapat terus ditingkatkan. Peran Kepala Madrasah tidak hanya sebatas dalam meningkatkan kinerja guru, tetapi juga dalam merealisasikan harapan dan kontribusi besar dalam mengoptimalkan potensi guru. Kepala Madrasah memiliki peran penting dalam mengatur dan mengendalikan penyelenggaraan pendidikan di sekolah mereka. Kesuksesan atau kegagalan lembaga pendidikan seringkali menjadi tanggung jawab Kepala Madrasah, karena mereka adalah pemimpin utama dalam konteks pendidikan.

Antara gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja guru adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam konteks pendidikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang Kepala Madrasah dapat memiliki dampak signifikan pada kinerja guru. Seperti dalam hal memberikan motivasi dan inspirasi, Kepala Madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan memotivasi dapat mempengaruhi kinerja guru secara positif. Ketika guru merasa termotivasi dan terinspirasi oleh pemimpin mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu Gaya kepemimpinan transformasional dari Kepala Madrasah melibatkan pemimpin yang memotivasi staf untuk mencapai potensi terbaik mereka dan berinovasi. Kepala Madrasah yang menerapkan pendekatan ini dapat mendorong kreativitas dan peningkatan kinerja guru dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif.

Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada beberapa permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah di boarding school dayah terpadu Almuslimun Lhoksukon. Banyak permasalahan yang terjadi pada boarding school dayah terpadu Almuslimun Lhoksukon, salah satunya mengenai gaya kepemimpinan yang sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks dalam menjalankan peran kepemimpinan yang efektif, terutama dalam konteks madrasah. Ini adalah tugas yang tidak

hanya memerlukan pemahaman tentang pendidikan, tetapi juga keterampilan manajemen, komunikasi, dan kepemimpinan yang kuat. Salah satu tantangan utama adalah kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan staf. Sebagai pemimpin, Kepala Madrasah harus mampu menginspirasi guru dan karyawan lainnya untuk berkinerja tinggi. Hal ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi dan memahami beragam kebutuhan, harapan, dan motivasi individu di dalam tim.

Dalam era digital yang terus berkembang pesat, peran Kepala Madrasah menjadi semakin vital dalam memastikan bahwa teknologi digital digunakan secara efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepala Madrasah tidak hanya bertanggung jawab untuk mengembangkan infrastruktur teknologi di sekolah, tetapi juga memainkan peran penting sebagai motivator, fasilitator, pendamping, dan narasumber dalam pemanfaatan teknologi digital. Sebagai motivator, Kepala Madrasah harus mampu mengilhami dan memotivasi staf dan siswa untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital. Hal ini dapat dilakukan melalui penyampaian visi yang jelas tentang pentingnya integrasi teknologi dalam pembelajaran dan pengembangan sekolah. Kepala Madrasah harus dapat mengkomunikasikan manfaat teknologi digital secara persuasif, serta memberikan dukungan dan insentif kepada mereka yang berpartisipasi aktif dalam penerapan teknologi tersebut. Selanjutnya sebagai fasilitator, Kepala Madrasah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan teknologi digital di sekolah. Hal ini mencakup penyediaan fasilitas fisik dan sumber daya yang diperlukan, seperti akses internet yang cepat, perangkat keras dan lunak yang mutakhir, serta pelatihan yang berkualitas bagi staf dan siswa. Kepala Madrasah juga dapat memfasilitasi kolaborasi antara guru, siswa, orang tua, dan pihak-pihak terkait lainnya dalam mengimplementasikan teknologi digital di berbagai aspek kegiatan sekolah.

Sebagai pendamping, Kepala Madrasah harus mampu memberikan bimbingan dan dukungan kepada staf dan siswa dalam menghadapi tantangan dan kesulitan dalam menggunakan teknologi digital. Kepala Madrasah dapat melibatkan diri secara aktif dalam proses pembelajaran dan pengembangan profesional staf, serta memberikan saran dan arahan yang diperlukan dalam merancang dan melaksanakan aktivitas yang melibatkan teknologi digital. Selain itu, Kepala Madrasah juga dapat mengidentifikasi dan memberikan solusi atas masalah yang muncul sehubungan dengan penggunaan teknologi digital di sekolah. Sebagai narasumber, Kepala Madrasah memiliki peran penting dalam menyediakan informasi dan pengetahuan tentang teknologi digital kepada staf, siswa, orang tua, dan masyarakat secara umum. Kepala Madrasah dapat mengorganisir seminar, lokakarya, atau pelatihan yang melibatkan ahli teknologi digital dan praktisi pendidikan untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan best practice terkait dengan pemanfaatan teknologi dalam konteks pendidikan. Dengan demikian, Kepala Madrasah dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi seluruh komunitas sekolah dalam menghadapi tantangan dan peluang yang terkait dengan teknologi digital.

Secara keseluruhan, peran Kepala Madrasah dalam pengembangan dan pemanfaatan teknologi digital sangatlah penting dalam memastikan bahwa sekolah tetap relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan zaman. Dengan menjadi motivator, fasilitator, pendamping, dan narasumber yang efektif, Kepala Madrasah dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, dinamis, dan inklusif bagi semua anggota komunitas sekolah.

Beberapa permasalahan yang sering muncul terkait gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru pada era digital adalah, keterbatasan pemahaman teknologi. Pertama sebagian kepala madrasah sering kali kurang memiliki pemahaman yang mendalam terkait teknologi digital, akibatnya mereka mengalami kesulitan dalam memberikan arahan yang spesifik atau memberdayakan para guru untuk

memanfaatkan teknologi secara efektif dalam konteks pendidikan. Hal ini bisa menyebabkan ketidakpastian dalam pengembangan strategi atau rencana yang mengintegrasikan teknologi dengan tepat ke dalam proses pembelajaran, dan pada gilirannya, guru-guru mungkin tidak mendapatkan dukungan yang optimal untuk meningkatkan kinerja mereka melalui pemanfaatan teknologi yang tepat. Kedua, kurangnya dukungan dan sumber daya juga menjadi permasalahan. Kepala madrasah perlu menyediakan dukungan yang memadai berupa sumber daya, pelatihan, dan infrastruktur teknologi yang diperlukan agar guru dapat mengembangkan keterampilan digital mereka. Keterbatasan dana dan akses terhadap teknologi dapat menjadi hambatan. Keterbatasan dana yang tersedia sering kali menjadi kendala utama dalam menyediakan sumber daya yang memadai. Selain itu, akses yang terbatas terhadap teknologi, terutama di lingkungan yang kurang terjangkau oleh perkembangan teknologi, juga menjadi hambatan serius yang perlu diatasi agar guru dapat mengembangkan keterampilan digital mereka dengan efektif. Ketiga tidak adanya strategi yang jelas, tanpa rencana strategis yang jelas terkait integrasi teknologi dalam pembelajaran, kepala madrasah mungkin kesulitan memandu guru-guru dalam memanfaatkan teknologi secara efektif.

Keempat kurangnya dorongan dan pengakuan, Guru-guru membutuhkan dorongan dan pengakuan atas upaya mereka dalam mengadopsi teknologi. Kepala madrasah perlu memotivasi dan memberi apresiasi pada inovasi serta usaha guru dalam mengembangkan kemampuan digital mereka. Kelima tidak adanya pembaruan kurikulum, gaya kepemimpinan yang tidak responsif terhadap perkembangan teknologi dapat membuat kurikulum menjadi ketinggalan zaman. Kepala madrasah perlu memastikan kurikulum yang relevan dengan teknologi terbaru dan memberikan dukungan pada guru untuk mengintegrasikannya dalam pembelajaran, dan yang terakhir kesenjangan digital di antara guru, beberapa guru mungkin lebih mahir dalam teknologi daripada yang lain. Kepala madrasah harus menciptakan program pelatihan yang inklusif dan diferensial untuk memastikan semua guru memiliki keterampilan yang diperlukan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini Penelitian ini dilakukan pada di Dayah terpadu Almuslimun Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara pada bulan Januari s.d Mei 2024. Sampel pada penelitian ini berjumlah 118 responden. Teknik pengumpulan data dengan angket. Model penelitian ini menggunakan kuantitatif statistik dengan menggunakan software WarpPLS versi 8.0.

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Koefisien Determinasi

Interpretasi *R Square* untuk setiap variabel laten sama dengan interpretasi pada regresi, perubahan nilai *R Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru.

Tabel. 1
 Nilai R² Pada Variabel Laten

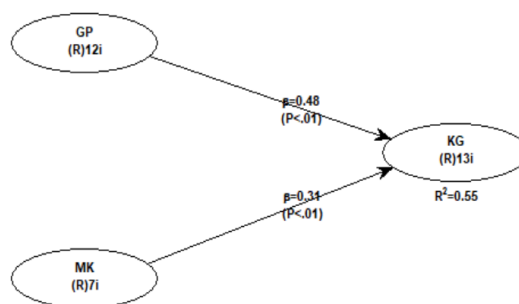
Variabel Laten	R Square	Adj. R Square	Kesimpulan
Kinerja Guru	0,547	0,539	Kuat

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pada Tabel 4.15 menunjukkan nilai R² atau koefisien korelasi pada konstruk endogen variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai R² sebesar 0,547 yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja guru memiliki hubungan yang cukup kuat. Selanjutnya nilai *adjusted* R² atau koefisien determinasi pada konstruk endogen variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 53,9% terhadap kinerja Guru, dan 47,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Analisis jalur Model Struktural (*SEM WarpPLS*)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen Gaya kepemimpinan kepala madrasah di era digital dan motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Guru Sekolah *boarding School*, dapat dilihat pada gambar 5.6 berikut ini:



Gambar 1.

Hasil Model Struktural dan Hasil Perhitungan *WarpPLS*

Selanjutnya persamaan model struktural dituliskan sebagai berikut:

$$KG = P_1 GK + P_1 MK + e_1$$

$$KG = P_1 1,483 + P_1 0,310 + e_1$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif (0,483) artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja Guru sebesar 0,483.
- Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif (0,310) artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja Guru sebesar 0,310

3. Hasil Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Berikut ini tabel hasil penelitian dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data:

Tabel. 2
 Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

Variabel		Coefficients	P	
Gaya Kepemimpinan	-->	Kinerja Guru	0,483	0,001
Motivasi Kerja	-->	Kinerja Guru	0,310	0,001

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang ditampilkan dalam Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa;

- a. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru dengan nilai *coefficients* sebesar 0,483 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti berpengaruh signifikan. Sehingga H_{a1} yang menyatakan Gaya kepemimpinan kepala madrasah di era digital berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Guru Sekolah *boarding School* (Studi Kasus Pada Dayah Terpadu Almuslimun Lhoksukon) diterima.
- b. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru dengan nilai *coefficients* sebesar 0,310 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti berpengaruh signifikan. Sehingga H_{a2} yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Guru Sekolah *boarding School* (Studi Kasus Pada Dayah Terpadu Almuslimun Lhoksukon) diterima.

Discussion

1. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah di era digital dan motivasi kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *coefficients* sebesar 0,483 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai *coefficients* yang bernilai positif menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula kinerja Guru. Perkembangan teknologi digital telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk di sektor pendidikan. Di era digital ini, kepala madrasah dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang adaptif dan inovatif guna meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan profesional dan kesejahteraan guru.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui pendekatan kepemimpinan yang transformasional, partisipatif, dan instruksional yang didukung oleh teknologi, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Peningkatan kompetensi digital, motivasi, kolaborasi, dan pengembangan berkelanjutan adalah beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan gaya kepemimpinan yang efektif di era digital. Dengan demikian, kepala madrasah perlu terus mengembangkan diri dan beradaptasi dengan perubahan teknologi untuk memastikan kinerja guru yang optimal dan kualitas pendidikan yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azis & Suwatno (2019); Ose, Rahmi, & Gistituati (2024); dan Gumilar & Munzir (2018), pada era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu beradaptasi dengan perubahan ini dan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *coefficients* sebesar 0,310 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai *coefficients* yang bernilai positif menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh Guru maka akan semakin meningkat pula kinerja.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Dorongan ini bisa berupa kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, keamanan, atau kebutuhan sosial. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru dapat diperoleh dari berbagai aspek, termasuk penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari pihak sekolah, serta kesempatan untuk pengembangan profesional. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, termasuk sekolah boarding school seperti Dayah Terpadu Almuslimun Lhoksukon. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dan masing-masing memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim (2022) dan Hanafi & Sanosra (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja pada karyawan nantinya akan mempengaruhi kinerja, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan berlaku pula sebaliknya yaitu jika motivasi yang dimiliki karyawan cenderung rendah maka akan ada kecenderungan kinerja karyawan tersebut akan rendah juga.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai coefficients sebesar 0,483 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai coefficients sebesar 0,310 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05.
3. Nilai R² atau koefisien korelasi pada konstruk endogen variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai R² sebesar 0,540 yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja guru memiliki hubungan yang kuat.
4. Nilai adjusted R² atau koefisien determinasi pada konstruk endogen variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 53,9% terhadap kinerja Guru, dan 47,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

REFERENCES

- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>.
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Pusaka Setia.
- Gumilar, G. G., & Munzir, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Global Indo-Asia Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 255-266.
- Halim, A. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 40-48.
- Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap

- Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini IKIP PGRI Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 94–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1769>.
- Mulyasa. (2012). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Bumi Aksara.
- Ose, F., Rahmi, Y., & Gistituati, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Bukittinggi. *Jurnal Niara*, 16(3), 672–685. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/niara.v16i3.18784>
- Yuki, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi kelima*. Indeks.